



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 6 december 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Betreft:	Duurzaam werk gedurende de hele levensloop - Conclusies van de Raad

Hierbij gaan voor de delegaties de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 6 december 2021 heeft goedgekeurd.

Conclusies van de Raad over duurzaam werk gedurende de hele levensloop**ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:**

1. De arbeidswereld verandert snel als gevolg van technologische vooruitgang, globalisering, klimaatverandering en vergrijzing. De bevolking in de werkende leeftijd in de EU krimpt al tien jaar en zal dat naar verwachting blijven doen¹. Nu de totale bevolking relatief constant blijft, neemt het risico op een tekort aan arbeidskrachten toe. Ter compensatie van die krimp, is het noodzakelijk meer mensen op de arbeidsmarkt te brengen en te houden, hoogwaardige banen aan te bieden, mensen in staat te stellen langer te werken en de productiviteit te verbeteren².
2. Het voortdurend verbeteren van de leef- en werkomstandigheden van mensen is de belangrijkste doelstelling van de Europese Unie³. De Europese pijler van sociale rechten⁴ (hierna: de pijler) is het kompas dat ons helpt dit doel te bereiken. In de strategische agenda van de Europese Raad wordt de uitvoering van de pijler aangemerkt als een prioritaire actie voor 2019-2024. In de Verklaring van Porto verklaarden de EU-leiders dat het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten⁵ nuttige handvatten biedt voor de uitvoering van de pijler en waren zij ingenomen met de drie nieuwe kerndoelen voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding.

¹ Zie ook het Groenboek over vergrijzing - Bevordering van intergenerationele solidariteit en verantwoordelijkheid. COM(2021) 50 final.

² Zie ook het rapport van de Europese Commissie over de gevolgen van demografische veranderingen. 2020.

³ Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, Preambule

⁴ Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten. PB 2017/C 428/09.

⁵ Actieplan dat op 4 maart 2021 door de Commissie is gepresenteerd.

3. De Unie en de lidstaten hebben toegezegd de duurzame-ontwikkelingsdoelen van de Agenda 2030 van de Verenigde Naties⁶ te verwezenlijken, inclusief doel 8, dat gericht is op duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen. Zoals ook werd erkend in de eeuwfeestverklaring van de IAO, vereist de veranderende arbeidswereld dringend actie om de geboden kansen te grijpen en de uitdagingen aan te pakken die gepaard gaan met het vormgeven van een eerlijke, inclusieve en veilige toekomst van werk voor iedereen⁷.
4. De partijen bij het Europees Sociaal Handvest hebben bepaalde rechten en beginselen aanvaard als beleidsdoelen: alle werknemers moeten het recht hebben op rechtvaardige arbeidsvoorwaarden, op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en op collectief onderhandelen, op vrije beroepskeuze, op een eerlijke beloning die een behoorlijke levensstandaard voor de werknemers en hun gezinnen mogelijk maakt, op vrijheid van vereniging, op bijzondere bescherming wanneer het gaat om kinderen, jongeren of vrouwen, en op geschikte voorzieningen voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding. Bovendien hebben alle personen die gezinsverantwoordelijkheden hebben en die werken of willen werken, het recht om dit te doen zonder te worden gediscrimineerd en voor zover mogelijk zonder dat hun werk conflicteert met gezinsverantwoordelijkheden⁸. Dit is met name van belang voor vrouwen, die nog altijd meer tijd besteden aan onbetaalde zorgtaken dan hun mannelijke collega's.

⁶ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1

⁷ Eeuwfeestverklaring van de IAO over de toekomst van werk en conclusies van de Raad "De toekomst van werk: de Europese Unie propageert de eeuwfeestverklaring van de IAO". 13436/19

⁸ Europees Sociaal Handvest (herzien), dat door de volgende EU-lidstaten is geratificeerd: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES en SE.

5. In zijn conclusies van 2020⁹ over "demografische uitdagingen - te volgen koers" erkende de Raad de aanzienlijke gevolgen van de demografische transitie voor onze economieën en socialezekerheidsstelsels. De Raad riep de lidstaten op de uitdagingen van de transitie aan te gaan en tegelijkertijd de kansen voor economische en sociale ontwikkeling te benutten. De Raad erkende in zijn conclusies van 2019¹⁰ over de economie van het welzijn ook het wederzijds versterkende karakter van welzijn en economische groei.
6. Recente initiatieven van de Commissie beogen de kwaliteit en de duurzaamheid van werk te verbeteren. Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027¹¹ bevat de belangrijkste prioriteiten en acties die de Commissie noodzakelijk acht voor de verbetering van de gezondheid en veiligheid van werknemers in de komende jaren, die zullen worden beheerst door de groene, digitale en demografische transities. De Europese vaardighedenagenda¹² is bedoeld om uitvoering te geven aan het eerste beginsel van de pijler, namelijk het recht op hoogwaardig en inclusief onderwijs, opleiding en een leven lang leren.
7. Onder "duurzaam werk gedurende de hele levensloop" wordt in deze conclusies verstaan levens- en arbeidsomstandigheden die mensen in staat stellen gedurende hun hele, langere arbeidsleven een baan te vinden en die te behouden. Dit omvat de transformatie van werk om de factoren weg te nemen die werknemers ontmoedigen of verhinderen om toe te treden tot de beroepsbevolking of daar lid van te blijven, rekening houdend met de individuele omstandigheden¹³. De beschikbaarheid voor werk verschilt en zal tijdens het leven waarschijnlijk veranderen. De uitdaging bestaat erin iemands behoeften en vaardigheden af te stemmen op de kwaliteit van de aangeboden banen¹⁴.

⁹ Conclusies van de Raad over demografische uitdagingen - te volgen koers. PB 2020/C 205/03.

¹⁰ Conclusies van de Raad over de economie van het welzijn. PB 2019/C 400/09.

¹¹ Strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027: COM(2021) 323 final.

¹² Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht. COM(2020) 274 final.

¹³ De kenmerken van een persoon met betrekking tot werk (begaafdheid, behoeften, gezondheid, vaardigheden, enz.) en individuele omstandigheden veranderen tijdens het leven, net als de beschikbaarheid om te werken.

¹⁴ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course: Concept paper.

8. Duurzaam werk kan worden gerealiseerd door te investeren in hoogwaardige banen en menselijk kapitaal, met bijzondere aandacht voor eerlijke arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk, bijscholing en omscholing en de balans tussen werk en privé. Duurzaam werk is een essentieel onderdeel van de economie van welzijn¹⁵ en een belangrijke motor voor meer arbeidsparticipatie, productiviteit, economische prestaties¹⁶ en sociale inclusie. Als werk niet duurzaam is, heeft het gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van mensen op de arbeidsmarkt en de personen die van hen afhankelijk zijn, gevolgen die zich onmiddellijk of op middellange tot lange termijn voordoen¹⁷.
9. In zijn advies over duurzaam kwaliteitswerk¹⁸ a) erkent het Europees Economisch en Sociaal Comité duurzaam kwaliteitswerk als een van de essentiële onderdelen van de kwaliteit van het leven dat moet worden bekeken in samenhang met het concept "duurzame ontwikkeling"; b) is het van mening dat het waarborgen van duurzaam kwaliteitswerk de gedeelde verantwoordelijkheid is van de Commissie, de lidstaten en de Europese en nationale sociale partners; en c) benadrukt het dat de sociale dialoog moet worden versterkt en uitgebreid tot meer strategische onderwerpen die gericht zijn op duurzaamheid.

¹⁵ Conclusies van de Raad over de economie van het welzijn. PB 2019/C 400/09.

¹⁶ OESO, 2018. Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis.

¹⁷ Eurofound, 2015. Sustainable work over the life course: Concept paper. and Eurofound, 2021. Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework.

¹⁸ Europees Economisch en Sociaal Comité, 2021 Belangrijkste onderdelen van duurzaam kwaliteitswerk tijdens en na het herstel. [verkennend advies op verzoek van het Sloveense voorzitterschap] SOC/685.

OVERWEGENDE hetgeen volgt:

10. De krimpende bevolking in de werkende leeftijd en de toenemende levensverwachting vormen uitdagingen voor het functioneren van de arbeidsmarkt en vereisen een integrale aanpak om de socialebeschermingsstelsels aan te passen. Uit demografische langetermijnprognoses voor de EU blijkt dat de bevolking naar verwachting zal afnemen en dat de leeftijdsopbouw aanzienlijk zal veranderen¹⁹. De groei van de arbeidsproductiviteit zal naar verwachting de enige bron van potentiële productiegroei in de EU worden en de totale kosten van de vergrijzing zullen op lange termijn stijgen²⁰.
11. Duurzaam werk is van fundamenteel belang om mensen in staat te stellen gezond en actief te blijven naarmate zij ouder worden, voor de verlenging van hun beroepsleven, voor adequate en houdbare socialebeschermingsstelsels, en dus voor het functioneren van de economie als geheel. Hoewel nog meer onderzoek naar duurzaam werk nodig is, blijkt uit de beschikbare analyses duidelijk dat investeringen in eerlijke arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid op het werk, onderwijs en opleiding en de balans tussen werk en privé bevorderlijk zijn voor het welzijn van mensen en daardoor hun productiviteit en deelname aan werk gedurende een langer arbeidsleven verhogen.

¹⁹ De bevolking in de werkende leeftijd (20-64 jaar) zal in 2070 met 32,1 miljoen potentiële werknemers (18,6 miljoen mannen, 13,5 miljoen vrouwen) zijn afgenomen, wat betekent dat er in de EU voor elke persoon van 65 jaar of ouder minder dan twee mensen in de werkende leeftijd zullen zijn, in plaats van ongeveer drie in 2019. In: Europese Commissie, 2021. The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). Institutional Paper 148.

²⁰ *ibid.*

12. De kwaliteit van de banen in de Unie is de afgelopen decennia langzaam verbeterd²¹. In 2015 was 86 % van de werknemers in de EU tevreden of zeer tevreden over hun arbeidsomstandigheden. Iets minder dan een kwart was echter van mening dat het werk hun gezondheid of veiligheid in gevaar bracht, en een kwart vond dat hun werk meestal negatieve gevolgen had voor hun gezondheid, waarbij mannen vaker melding maakten van deze negatieve invloeden. Adequate vaardigheden zijn een belangrijke factor voor arbeidstevredenheid en productiviteit, en ongeveer 28 % van de werknemers geeft aan over de vaardigheden te beschikken om veeleisender taken te kunnen uitvoeren (mannen 30 %, vrouwen 27 %), terwijl 14 %²² zegt verdere opleiding nodig te hebben om hun taken goed te kunnen uitvoeren²³. Bijna elke vijfde werknemer (20 % van de mannen, 16 % van de vrouwen) vindt dat de werktijden niet goed te combineren zijn met gezins- of sociale verplichtingen buiten het werk en elke vijfde werknemer voelt zich na het werk soms te vermoeid om een aantal noodzakelijke huishoudelijke taken te verrichten²⁴.

²¹ Eurofound, 2021. Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework.

²² De cijfers worden alleen naar sekse uitgesplitst voor zover beschikbaar en wanneer er een merkbaar verschil is tussen mannen en vrouwen (geldt voor de hele tekst).

²³ Eurofound, 2021. Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework.

²⁴ Eurofound, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, figures for EU-28.

13. Gezondheid en veiligheid op het werk is een voorwaarde voor duurzaam werk gedurende de hele levensloop. De opstapeling van negatieve (gezondheids-) gevolgen van werk tijdens het beroepsleven is negatief voor de kwaliteit van het ouder worden en kan leiden tot vervroegd uittreden. De groene, digitale en demografische transitie vragen ons om op veranderingen te anticiperen en deze te managen. Bewustzijn van de manier waarop gezondheid en veiligheid op het werk systematisch kan worden aangepast aan elke werkplek in de veranderende arbeidswereld, naast een "preventie door ontwerp"-benadering²⁵ als onderdeel van een op werknemers gerichte benadering van ontwerp, kan helpen om nieuwe en opkomende uitdagingen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk als gevolg van digitalisering²⁶, psychosociale en ergonomische risico's en een vergrijzende beroepsbevolking, te verlichten. Bovendien blijkt uit prognoses dat investeringen in veiligheid en gezondheid op het werk lonen: het rendement bedraagt bijna twee euro per geïnvesteerde euro²⁷, terwijl arbeidsletsels en -ziekten de samenleving het equivalent van meer dan 3,3 % van het bbp van de EU kosten²⁸.

²⁵ De "preventie door ontwerp" -benadering is een manier om te trachten arbeidsletsels, ziekten en sterfgevallen in een vroeg stadium van het plannings- en ontwerpproces te voorkomen en te beheersen. Zie ook EU-OSHA, 2018. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025.

²⁶ Zoals 24/7 digitale beschikbaarheid, het in elkaar overlopen van privé en werk en het gebruik van apparaten die het werktempo bepalen of de prestaties van werknemers monitoren. Zie ook EU-OSHA, 2019. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER. and Eurofound, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report.

²⁷ Europese Commissie, 2011. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies.

²⁸ EU-OSHA (2017) An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses.

14. Het bieden van mogelijkheden voor scholing, bijscholing en omscholing gedurende het gehele beroepsleven is een belangrijk onderdeel van duurzaam werk. Het helpt volwassenen van alle leeftijden zich voor te bereiden op en zich aan te passen aan veranderende arbeidsmarkten, voorkomt werkloosheid en helpt ervoor te zorgen dat niemand achterblijft. De overgrote meerderheid van de bedrijven in de EU verstrekt een vorm van opleiding (waaronder werkplekleren), maar ongeveer drie van de 10 bieden deze aan minder dan 20 % van hun werknemers aan²⁹. Opleiding die wordt betaald of verstrekt door werkgevers is toegankelijker voor werknemers met vaste contracten (44 %) dan voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd (31 %) of werknemers met een ander type contract of zonder contract (slechts 22 %)³⁰. In 2016 nam slechts 37 % van de volwassenen jaarlijks deel aan leeractiviteiten. Bij de laaggekwalificeerde volwassenen bedroeg dit percentage slechts 18 %³¹.
15. Flexibiliteit, zekerheid, voorspelbaarheid en gelijke kansen voor iedereen zijn belangrijke aspecten van duurzaam werk. Het aandeel atypische arbeidsvormen is de afgelopen tien jaar toegenomen. Meer dan vier van de 10 werknemers in de EU hebben geen standaard arbeidsbetrekking³². Atypische arbeidsvormen kunnen nieuwe arbeidskansen creëren (met name door de grotere flexibiliteit die zij kunnen bieden), met name voor degenen die verder van de arbeidsmarkt af staan, maar kunnen ook leiden tot meer instabiliteit en onzekerheid, wat negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van mensen. Er zijn beperkte vergelijkbare gegevens over atypische arbeidsvormen, het belang ervan voor de arbeidsmarkten en de gevolgen daarvan voor de socialebeschermingsstelsels in de EU. Flexibele werkregelingen, zowel in standaard- als in atypisch werk, moeten een beter evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen³³. Er zijn echter verdere inspanningen nodig om de arbeidsomstandigheden en de sociale bescherming van mensen met atypisch werk te verbeteren en werk voor iedereen duurzaam te maken.

²⁹ Eurofound en Cedefop, 2020. European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential.

³⁰ Eurofound, 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report.

³¹ Europese Commissie, 2021. Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten COM(2021) 102 final.

³² Europees Parlement 2016: Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies.

³³ Zie ook de conclusies van de Raad over telewerk. ST 9747/21

16. De werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen is een belangrijk kenmerk van de arbeidsmarkten dat niet houdbaar is. Het onbenut laten van het onderwijs- en werkgelegenheidspotentieel van vrouwen werkt negatief uit op de prestaties en het concurrentievoordeel van de economie van de EU. Dit kostte de EU in 2018 meer dan 320 miljard euro, wat overeenkomt met 2,4 % van het bbp van de EU in dat jaar³⁴. Een cruciale verklarende factor voor de lagere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is hun groter aandeel in zorgtaken, door de ongelijke verdeling tussen vrouwen en hun mannelijke collega's³⁵. De kosten voor een vrouw van het feit dat ze geen toegang heeft tot de arbeidsmarkt worden geraamd op 1,2 tot 2 miljoen EUR op levensbasis, afhankelijk van haar opleidingsniveau, waarbij de kosten over het algemeen hoger worden geraamd voor vrouwen met een hoger opleidingsniveau³⁶. Het verbeteren van de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van zorgdiensten³⁷ en het bevorderen van een gelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen kunnen de werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen helpen dichten.
17. De sociale dialoog is van cruciaal belang om te zorgen voor duurzaam werk, en dat komt alle partijen ten goede. De sociale partners spelen een centrale rol in een veranderende arbeidswereld en zijn bijzonder geschikt om - bij specifieke activiteiten of in specifieke sectoren - te bepalen welke gezondheids- en veiligheidsoplossingen en -omstandigheden duurzaam werk mogelijk maken. De sociale dialoog is dus ook van cruciaal belang voor goed functionerende en productieve economieën en hechte samenlevingen.

³⁴ Eurofound, 2020. Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?

³⁵ Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU.

³⁶ Europese Commissie, 2017. Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

³⁷ Zorgdiensten omvatten, maar zijn niet beperkt tot: kinderopvang, langdurige zorg (diensten voor personen die zorgbehoevend zijn wegens ouderdom, chronische ziekte of handicap), diensten voor kortetermijnzorg.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT,

DE LIDSTATEN, rekening houdend met nationale omstandigheden:

18. het beleid te VERSTERKEN om de arbeidsomstandigheden voor iedereen verder te verbeteren en mensen te ondersteunen bij alle transities waarmee zij gedurende hun hele beroepsleven te maken krijgen, zodat zij snel de arbeidsmarkt kunnen betreden of kunnen herintreden en een hoogwaardige baan kunnen vinden, onder meer door samenwerking tussen de verschillende betrokken overheidsdiensten.
19. waar nodig hun nationale juridische kaders en huidige strategieën op het gebied van werk en gezondheid te ACTUALISEREN, met inachtneming van het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027, met bijzondere aandacht voor de drie horizontale hoofddoelstellingen ervan, namelijk het anticiperen op en beheersen van veranderingen in de nieuwe arbeidswereld, een betere preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten en een betere paraatheid voor eventuele gezondheidscrisis.
20. ERVOOR te ZORGEN dat er voldoende middelen beschikbaar zijn voor de werking, netwerkvorming en promotie van de nationale focal points van EU-OSHA.
21. de methoden die worden gebruikt om de vraag naar vaardigheden te voorspellen te ACTUALISEREN en mechanismen om de vaardighedenmismatch aan te pakken, te VERBETEREN.
22. voortdurend mogelijkheden voor een leven lang leren voor iedereen te ONTWIKKELEN en te PROPAGEREN, teneinde mensen te helpen zich aan te passen aan de veranderende arbeidswereld, mede door rekening te houden met de Europese vaardighedenagenda, onder meer door de overdracht van kennis en vaardigheden tussen generaties aan te moedigen.
23. MEER te DOEN ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, de sociale bescherming en de toegang tot een leven lang leren voor mensen met atypisch werk, teneinde werk voor iedereen duurzaam te maken.

24. de effectiviteit van arbeidsinspecties en andere handhavings- en toezichtsmechanismen te VERGROTEN, voor zover van toepassing, zodat de toepasselijke wettelijke bepalingen met betrekking tot duurzaam werk in acht worden genomen.
25. mogelijkheden voor een betere balans tussen werk en privé NADER te VERKENNEN, onder meer door de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van zorgdiensten te verbeteren, teneinde onder meer gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te waarborgen.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE om overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden:

26. de belangrijkste obstakels voor duurzaam werk te ANALYSEREN en systematisch te streven naar het VINDEN VAN oplossingen die dit bevorderen, en zodoende actief en gezond ouder worden, een langer arbeidsleven, het welzijn van mensen, arbeidsmarktparticipatie, socialebeschermingsstelsels, productiviteit en economische prestaties ondersteunen.
27. onderzoek naar en ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardige databanken over duurzaam werk te ONDERSTEUNEN, rekening houdend met de betreffende sociaaldemografische statistische variabelen³⁸, om te zorgen voor consistentie, vergelijkbaarheid en toegankelijkheid van data voor onderbouwde beleidsvorming.
28. de integratie van veiligheid en gezondheid op het werk in het beleid en de maatregelen in dat verband te VERSTERKEN, met name op het gebied van volksgezondheid (met name geestelijke gezondheid), sociale zorg, onderwijs en opleiding, digitalisering, artificiële intelligentie, overheidsopdrachten en het milieu.
29. vergelijkbare statistische gegevens over atypische arbeidsvormen VERDER te ONTWIKKELEN en het belang ervan voor de transformaties van de arbeidsmarkt en het effect daarvan op de socialebeschermingsstelsels te ANALYSEREN, rekening houdend met de betreffende sociaaldemografische statistische variabelen.

³⁸ Sociaal-demografische variabelen omvatten bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, onderwijs, mate van begaafdheid, huishouden, werkgelegenheid, inkomen enz.

30. de uitwisseling van beste praktijken en verworven kennis over duurzaam werk en de voordelen daarvan op lange termijn voor het functioneren van arbeidsmarkten en socialebeschermingsstelsels en voor het welzijn van de mensen te FACILITEREN en te ONDERSTEUNEN, rekening houdend met de onderliggende trends die door de COVID-19-pandemie zijn versneld.
31. een preventiecultuur op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en een cultuur van een leven lang leren te BEVORDEREN.
32. gerichte maatregelen te ONTWERPEN en UIT te VOEREN om iets te doen aan de werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen.
33. de sociale partners te ONDERSTEUNEN om hen beter in staat te stellen duurzaam werk te bevorderen.

DE EUROPESE COMMISSIE

34. de gevolgen van niet-duurzame werkmethoden en de voordelen van duurzaam werk voor personen, werkgevers en de samenleving als geheel te ANALYSEREN, in nauwe samenwerking met de bevoegde EU-agentschappen en internationale organisaties, zoals de OESO en de IAO.
35. de toepasselijke handelingen van de Unie VOORTDUREND te evalueren om de bijdrage van de bestaande maatregelen aan duurzaam werk te verhogen, en de nodige voorstellen te doen om de bestaande rechtsinstrumenten, indien van toepassing, AAN TE PASSEN aan de eisen van de veranderende arbeidswereld, met name met betrekking tot de vergrijzing.
36. te ZORGEN voor de snelle en volledige uitvoering van de acties binnen het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 waarvoor de Europese Commissie verantwoordelijk is, met bijzondere aandacht voor de bestrijding van beroepskanker door verdere vooruitgang bij het vaststellen van grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling, en de doelstellingen van het strategisch EU-kader te INTEGREREN in de betreffende bestaande en toekomstige strategische documenten.

37. in de komende Europese strategie voor zorg het belang te ERKENNEN van duurzaam werk gedurende de hele levensloop van mensen.

SOCIALE PARTNERS, met inachtneming van hun rol en autonomie:

38. VOORT TE GAAN met de sociale dialoog op alle niveaus over de veranderende arbeidswereld.
39. de bewustmaking te BEVORDEREN over de voordelen van duurzaam werk voor werknemers, werkgevers, burgers en de samenleving als geheel, en over een cultuur van veiligheid en gezondheid op het werk en een cultuur van een leven lang leren.
40. preventieve actie te BEVORDEREN als de meest effectieve manier om duurzaam werk te waarborgen, met name met betrekking tot de gevolgen van de vergrijzing en digitalisering.
41. het BESEF te VERGROTEN dat een hogere mate van gezondheid en veiligheid op het werk gunstig is voor werknemers, werkgevers, burgers en de samenleving als geheel, en dat veilige en gezonde banen bijdragen tot de duurzaamheid en het concurrentievermogen van de economie van de Unie.
42. de effectieve uitvoering van de bestaande voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk VERDER te BEVORDEREN.
-